ĢENERĀLADVOKĀTA PEDRO KRUSA VILJALONA [*PEDRO CRUZ VILLALÓN*] SECINĀJUMI,
sniegti 2014. gada 3. jūnijā [1]

Lieta C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
pret
Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

(Oberster Gerichtshof (Austrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Direktīva 2001/23/EK — Darbinieku tiesību saglabāšana uzņēmumu pārejas gadījumā — 3. panta 3. punkts — Koplīguma, kas piemērojams gan uzņēmumiem, kas nodod īpašumtiesības, gan īpašumtiesību saņēmējiem, pārtraukšana — Koplīguma spēkā esamības saglabāšana — Tiesiskās sekas īpašumtiesību saņēmējam

1. *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) (Austrija) uzdod Tiesai divus prejudiciālus jautājumus saistībā ar Direktīvas 2001/23/EK [2] 3. panta 3. punkta interpretāciju. Konkrētāk, iesniedzējtiesa vaicā, vai koplīgums, kas, pastāvot zināmiem nosacījumiem, ir spēkā kādu laika posmu pēc tā izbeigšanas (koplīgums, kas saglabā spēkā esamību), ir "koplīgums" šīs direktīvas izpratnē. Jautājuma pamatā ir divpusējs nosacījums, jo Austrijā šādi koplīgumi, kas saglabā spēkā esamību, ir spēkā līdz brīdim, kad starp darba devēju un darbiniekiem tiek noslēgts atsevišķs līgums, vai arī līdz jauna koplīguma noslēgšanai.

2. Ir zināms, ka darbiniekiem saskaņā ar Direktīvu 2001/23 uzņēmuma pārejas gadījumā ir tiesības saglabāt savus nodarbinātības nosacījumus. Attiecīgi, ir būtiski noskaidrot, vai iepriekš minētais koplīgums, kas saglabā spēkā esamību, ir dabisks jau noslēgta koplīguma turpinājums vai arī, gluži pretēji, tas ir jāuzskata par jaunu koplīgumu, kas nozīmētu, ka nav iespējams saglabāt agrāk noslēgtajā koplīgumā paredzētos nodarbinātības nosacījumus.

1 — Oriģinālvaloda – spāņu.

2 — Padomes 2001. gada 12. marta Direktīva par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 82, 16. lpp.).

I – **Tiesiskais regulējums**

A – *Savienības tiesības*

3. Direktīvā 2001/23 ir noteikti uzņēmuma, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmēja vispārējās tiesības un pienākumi uzņēmumu pārejas gadījumā. Šīs tiesvedības nolūkiem īpaši svarīgi ir minētās direktīvas 3. panta 1., 3. un 4. punkts, kuros ir noteikts:

"3. pants

1. Īpašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā, sakarā ar īpašumtiesību nodošanu pāriet īpašumtiesību saņēmējam.

Dalībvalstis var noteikt, ka persona, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmējs pēc to nodošanas dienas ir solidāri atbildīgi par pienākumiem, kuri ir izrietējuši no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā.

[..]

3. Pēc īpašumtiesību pārejas to saņēmējs turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecās uz personu, kas nodod īpašumtiesības, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums.

Dalībvalstis drīkst ierobežot šādu noteikumu un nosacījumu ievērošanas termiņu ar nosacījumu, ka tas nav mazāks par vienu gadu.

4.

a) Ja vien dalībvalstis nenosaka citādi, tad 1. un 3. punktu nepiemēro darbinieku tiesībām uz vecuma, invaliditātes vai apgādnieka zaudējuma pabalstu saskaņā ar uzņēmuma vai starpuzņēmumu papildu pensiju programmām ārpus dalībvalstu normatīvajos aktos paredzētās sociālā nodrošinājuma sistēmas;

b) ja arī tās neparedz, ka 1. un 3. punktu nepiemēro attiecībā uz tādām tiesībām saskaņā ar a) apakšpunktu, tomēr dalībvalstis paredz vajadzīgos pasākumus, lai aizsargātu darbinieku intereses un to darbinieku intereses, kas vairs nestrādā personas, kas nodod īpašumtiesības, uzņēmumā laikā, kad notiek īpašumtiesību pāreja, attiecībā uz šo personu tiesībām uz tūlītēju vai perspektīvu vecuma pabalst[u], tostarp apgādnieka zaudējuma pabalstu, saskaņā ar a) apakšpunktā minētajām papildu programmām."

4. Iepriekš minētās tiesību normas neliedz dalībvalstīm veikt pasākumus, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem, kā tas ir noteikts Direktīvas 2001/23 8. pantā:

"8. pants

Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem, kā arī veicināt vai atļaut darbiniekiem labvēlīgākus koplīgumus vai līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem."

B – *Valsts tiesības*

5. Likuma par darba tiesiskajām attiecībām un sociālo organizāciju uzņēmumos (*Arbeitsverfassungsgesetz*, *BGBl.* 22/1974) 8. pantā koplīguma puses ir definētas šādi:

"Koplīguma ģeogrāfiskajā, materiālajā un *ratione personae* piemērošanas jomā, ciktāl nav noteikts citādi, puses ir:

1) darba devēji un darbinieki, kuri bija koplīguma puses tā noslēgšanas brīdī vai par tādiem kļūs vēlāk;

2) darba devēji, kuriem 1. punktā minētais darba devējs nodod uzņēmumu vai tā daļu."

6. Šī paša likuma 13. pantā ir paredzēta iespēja, ka koplīgums var saglabāt iedarbību pēc tā izbeigšanas, ievērojot šādus nosacījumus:

"Pēc koplīguma izbeigšanās tā tiesiskās sekas attiecībā uz darba tiesiskajam attiecībām, uz kurām tas attiecās tieši pirms tā izbeigšanās, ir spēkā līdz brīdim, kad attiecībā uz šīm darba tiesiskajām attiecībām stājas spēkā jauns darba koplīgums vai ar attiecīgo darba ņēmēju tiek noslēgts jauns individuāls līgums."

7. Likuma par darba līgumu regulējošo tiesību aktu pielāgošanu (*Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz*, *BGBl.* 459/1993) 4. panta 1. punktā Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkts ir transponēts šādi:

"Pēc īpašumtiesību pārejas to saņēmējs turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecās uz uzņēmumu, kas nodod īpašumtiesības, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums."

II – **Fakti**

8. *Wirtschaftskammer - Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen* (Austrijas Tirdzniecības kameras profesionālā apvienība autobusu uzņēmumiem, aviosabiedrībām un kuģniecības uzņēmumiem; turpmāk tekstā –"*Wirtschaftskammer*") un *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (Austrijas arodbiedrību apvienība, turpmāk tekstā – "*Gewerkschaftsbund*"), pārstāvot gaisa pārvadājumu uzņēmumu grupai piederošu uzņēmumu, pēc pārrunām noslēdza koplīgumu, kas ir piemērojams visiem grupas uzņēmumiem, kas nedarbojas tikai reģionālā transporta jomā (turpmāk tekstā – "mātesuzņēmuma koplīgums"). Turklāt *Wirtschaftskammer* un *Gewerkschaftsbund* noslēdza otru koplīgumu, kas ir piemērojams tikai grupas meitasuzņēmumam (turpmāk tekstā – "meitasuzņēmuma koplīgums").

9. Tā kā grupa cieta ievērojamus zaudējumus, 2012. gada 30. aprīlī mātesuzņēmuma valde nolēma gaisa pārvadājumu darbības nodot meitasuzņēmumam. Šim nolūkam meitasuzņēmumam tika nodots uzņēmums ar mērķi, lai darbiniekiem, kas veic gaisa pārvadājumu darbības, saskaņā ar šī meitasuzņēmuma koplīgumu būtu mazāk labvēlīgi nodarbinātības nosacījumi.

10. *Wirtschaftskammer* izbeidza mātesuzņēmuma koplīgumu tajā pašā datumā, kad notika uzņēmuma pāreja. Saskaņā ar *Arbeitsverfassungsgesetz* 13. pantu izbeigtajam koplīgumam bija tāda pati iedarbība kā līdz tā izbeigšanas brīdim – tā sauktā koplīguma spēkā esamības saglabāšana, kas turpinās zināmu laika posmu līdz jauna koplīguma vai atsevišķa līguma starp pusēm noslēgšanai.

11. Pēc tam, kad uzņēmums tika nodots un koplīgums izbeigts, jaunais darba devējs sāka vienpusēji piemērot uzņēmuma vadlīnijas – saskaņā ar tām nodotā uzņēmuma darbinieku algu nosacījumi bija ievērojami mazāk labvēlīgi. Saskaņā ar iesniedzējtiesas nolēmumu darbiniekiem, kuri uzņēmumam pievienojās līdz 2004. gada 1. aprīlim, algas tika samazinātas par 40 % līdz 54 %, lai gan *Wirtschaftskammer* šos skaitļus apstrīd.

12. *Gewerkschaftsbund*, kas pārstāv nodotā uzņēmuma darbiniekus, nepiekrīt meitasuzņēmuma lēmumam un uzskata, ka izbeigtā koplīguma tiesiskās sekas bija jāatstāj spēkā, ievērojot tā spēkā esamības saglabāšanu. Turpretī *Wirtschaftskammer*, kas pārstāv meitasuzņēmumu, uzskata, ka koplīgums, kas saglabā spēkā esamību, nav "koplīgums" ne Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta, ne *Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz* 4. panta 1. punkta izpratnē. Šis ir Austrijas *Oberster Gerichtshof* izskatāmā strīda priekšmets, kas ir par pamatu šo prejudiciālo jautājumu iesniegšanai.

III – **Prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā**

13. 2013. gada 17. jūnijā Tiesas kancelejā tika reģistrēts *Oberster Gerichtshof* lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu. Tajā tika uzdoti šādi jautājumi:

"Vai vārdkopa Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktā, saskaņā ar kuru līdz "koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām" ir jāturpina ievērot "tie paši" koplīguma "noteikumi un nosacījumi", kas attiecās uz personu, kas nodod īpašumtiesības, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas attiecas arī uz tādiem noteikumiem, kuri tika paredzēti koplīgumā un kuri saskaņā ar valsts tiesībām, neraugoties uz koplīguma izbeigšanu, neierobežoti paliek spēkā tik ilgi, kamēr nestāsies spēkā cits koplīgums vai attiecīgie darba ņēmēji nenoslēgs jaunas individuālas vienošanās?

Vai Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar [vārdiem] "tiek piemērots cits koplīgums", kas attiecas uz īpašumtiesību saņēmēju, ir jāsaprot arī tāpat izbeigtā īpašumtiesību saņēmēja koplīguma spēkā esamības saglabāšana iepriekš izklāstītajā izpratnē?"

14. Rakstveida apsvērumus iesniedza pamatlietas dalībnieki, Vācijas Federatīvās Republikas un Grieķijas Republikas valdības, kā arī Komisija.

IV – **Analīze**

A – *Par pieņemamību*

15. *Wirtschaftskammer* izvirza vairākus iebildumus par *Oberster Gerichtshof* uzdoto prejudiciālo jautājumu pieņemamību.

16. Pirmkārt, *Wirtschaftskammer* uzskata, ka nav ievēroti LESD 267. panta nosacījumi, jo iesniedzējtiesas uzdotie jautājumi neattiecas uz Direktīvas 2001/23 interpretāciju vai spēkā esamību, bet gan drīzāk uz tās piemērošanu. Otrkārt, *Wirtschaftskammer* uzskata, ka iesniedzējtiesa nevar izvērtēt faktus vai nodrošināt sacīkstes principa ievērošanu, tādējādi tai nav "tiesas" statusa. Treškārt, *Wirtschaftskammer* uzskata, ka uzdotais jautājums ir hipotētisks un tam nav nozīmes lietas izskatīšanā.

17. Attiecībā uz apgalvojumu, ka formulētie jautājumi attiecas drīzāk uz Direktīvas 2001/23 piemērošanu, nevis tās interpretāciju, manuprāt, šis iebildums nav pamatots. *Oberster Gerichtshof* uzdotie jautājumi nepārprotami attiecas uz interpretāciju, proti, minētās direktīvas 3. panta 3. punkta interpretāciju. Iesniedzējtiesa šaubās, vai šajā tiesību normā minētais "koplīguma" jēdziens ietver arī koplīgumus, kuru spēkā esamība saglabājas. Ir acīmredzami, ka šī jautājuma mērķis ir tikai Eiropas Savienības tiesību normas interpretācija, un šis uzdevums kā daļa no prejudiciālā nolēmuma procesa saskaņā ar LESD 267. pantu ir uzticēts Tiesai.

18. Attiecībā uz argumentu, ka iesniedzējtiesa nevar izvērtēt faktus un ka pastāv iespējamība pārkāpt sacīkstes principu pamatlietā, uzskatu, ka arī tas nav pamatots. Tiesai lietā *Österreichischer Gewerkschaftsbund*[3] iepriekš ir bijusi iespēja izvērtēt, vai *Oberster Gerichtshof* saistībā ar tās jurisdikciju konsultatīvu atzinumu sniegšanā darba lietu jautājumos darbojas kā "tiesa" LESD 267. panta izpratnē. Jāpiekrīt, ka minētajā lietā Tiesa neatsaucās tieši uz faktu, ka iesniedzējtiesa nevar izvērtēt faktus vai ka ir ierobežota sacīkstes principa piemērošana. Tomēr es neuzskatu, ka šīs divas tiesvedības pazīmes attaisnotu to, lai Tiesas nostāja atšķirtos no 1998. gada lietā paustās nostājas.

19. Ir vispārzināms, ka Tiesa ļoti plaši interpretē kritērijus, kas ir noteikti, lai tiesa varētu iesniegt lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu saskaņā ar LESD 267. pantu. Šīs pieejas mērķis vienkārši ir nodrošināt maksimālu vienveidīgumu Savienības tiesību interpretācijā, vienlaicīgi efektīvi nodrošinot indivīdiem Savienības tiesībās piešķirto tiesību ievērošanu. Ģenerāladvokāts Ruiss Harabo Kolomers [*Ruiz-Jarabo Colomer*] savos secinājumos lietā *De Coster* skaidri norādīja tiesas politikas iemeslus, kas ir par pamatu šādai pieejai saistībā ar LESD 267. pantā noteikto jurisdikciju prejudiciālā nolēmuma lietās[4].

20. Tiesai jau bija iespēja nospriest, ka prasības, lai tiesvedībā, kuras pamatā ir LESD 267. pants, tiktu ievērots sacīkstes princips, mērķis ir nodrošināt, ka lietas dalībnieku starpā notiek vismaz *minimāla argumentu apmaiņa*, lai lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu tiktu pareizi atspoguļotas tiesvedības gaitā radušās šaubas[5]. Pamatojoties uz šo prasību par vismaz minimālu argumentu apmaiņu, Tiesa par tiesu, kas var iesniegt lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, ir atzinusi tostarp gan Vācijas Federālo komisiju publiskā iepirkuma līgumu noslēgšanas tiesību piešķiršanas pārbaudei[6], gan Spānijas ekonomiski–administratīvās tiesas; abu iestāžu gadījumā sacīkstes principa pazīmes atšķiras no sacīkstes principa, kas tiek piemērots parastā tiesvedībā.

21. Attiecīgi tas, ka abiem lietas dalībniekiem tiesvedībā, kas tiek izskatīta *Oberster Gerichtshof*, saistībā ar konsultatīva atzinuma sniegšanas procedūru darba lietās, kā tas ir šajā lietā, bija vienlīdzīga iespēja iesniegt rakstveida apsvērumus, ir pietiekami, lai Tiesa varētu nolemt, ka ir izpildīta prasība, lai pamatlietā tiktu ievērots sacīkstes princips. *Wirtschaftskammer* arguments, ka iesniedzējtiesas nolēmumā iekļautie fakti neatbilst faktiskajiem apstākļiem un, kā uzskata šis lietas dalībnieks, šos faktus nav iespējams apstrīdēt pamatlietā, nav uzskatāms par faktoru, kas varētu apdraudēt *Oberster Gerichtshof* kā tiesas LESD 267. panta izpratnē statusu.

22. Trešais un pēdējais iebildums attiecas uz uzdoto jautājumu, iespējams, hipotētisko raksturu. Šis iebildums ir balstīts uz to, ka iesniedzējtiesa savā vērtējumā pamatojas uz faktiem, kuru ticamību *Wirtschaftskammer* apstrīd, kā arī uz *Oberster Gerichtshof* nolēmumu konsultatīvo, nesaistošo raksturu tiesvedībā, kas saistīta ar konsultatīvu atzinumu sniegšanu darba lietās.

23. Uzskatu, ka arī šis iebildums ir jānoraida. Tiesas judikatūrā ir kategoriski norādīts, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu nav pieņemams tikai tad, ja "ir skaidri redzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav saiknes ar strīda realitāti vai priekšmetu, ka problēmai ir hipotētisks raksturs vai Tiesas rīcībā nav ziņu par faktiskajiem un juridiskajiem apstākļiem, lai lietderīgi atbildētu uz tai uzdotajiem jautājumiem"[7]. Šie nosacījumi vienmēr ir tulkoti sašaurināti.

3 — 2000. gada 30. novembra spriedums *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-195/98, EU:C:2000:655).

4 — Secinājumi lietā *De Coster* (C-17/00, EU:C:2001:366, 73. un 74. punkts).

5 — Skat. spriedumus *Corsica Ferries* (C-18/93, EU:C:1994:195, 12. punkts), *Job Centre*, C-111/94, EU:C:1995:340, 9. punkts) un iepriekš minēto spriedumu lietā *Dorsch Consult* (C-54/96, EU:C:1997:413, 31. punkts), kā arī rīkojumus *Borker* (138/80, EU:C:1980:162, 4. punkts) un *Greis Unterweger* (C-318/85, EU:C:1986:106, 4. punkts).

6 — Spriedums *Dorsch Consult* (minēts iepriekš, EU:C:1997:413, 31. punkts), kā arī spriedumi *Pardini* (C-338/85, EU:C:1988:194) un *Corbiau* (C-24/92, EU:C:1993:118).

7 — Skat. spriedumus *Melki* un *Abdeli* (C-188/10 un C-189/10, EU:C:2010:363, 27. punkts), *Della Rocca* (C-290/12, EU:C:2013:235, 29. punkts) un *Marquez Samohano* (C-190/13, EU:C:2014:146, 35. punkts).

24. Raugoties no šāda skatu punkta, ir grūti piekrist tam, ka *Oberster Gerichtshof* uzdotie prejudiciālie jautājumi nav saistīti ar faktiem, ir hipotētiski vai tajos nav norādīti nepieciešamie faktiskie apstākļi.

25. Gluži pretēji, tas, ka tiesvedība *Oberster Gerichtshof* ir konsultatīva, nekādā ziņā nenozīmē, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu nebūtu saistīts ar strīdu. Tiesai jau ir bijusi iespēja izvērtēt lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību citā tāda paša veida *Österreichischer Gewerkschaftsbund* tiesvedībā, un tiesvedības iedaba nebija pietiekams iemesls, lai lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atzītu par nepieņemamu.

26. Turklāt ir acīmredzams, ka šajā tiesvedībā uzdotie jautājumi nav hipotētiski. Pastāv faktisks strīds starp uzņēmumu un tā darbiniekiem, kas ir izraisījis divas tiesvedības, tostarp konsultatīvo tiesvedību, kuras ietvaros ir iesniegts šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu.

27. Visbeidzot ir jāpiebilst, ka, pat ja tiktu pieņemts, ka atsevišķi fakti, kas ir lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatā, nav precīzi, šajā konkrētajā gadījumā tas nav pietiekams iemesls uzskatīt, ka jautājumos nav sniegts pietiekams faktu izklāsts, lai Tiesa varētu pieņemt nolēmumu. Precīzs darbinieku algas samazinājuma apmērs šajā tiesvedībā nav nozīmīgi faktiskie apstākļi, lai atbildētu uz uzdotajiem jautājumiem. Šajā prejudiciālā nolēmuma procedūrā Tiesai tiek vaicāts tikai par koplīguma, kas saglabā spēkā esamību, tiesiskajām sekām un par to, vai tas ietilpst Direktīvas 2001/23 piemērošanas jomā; šis ir interpretācijas jautājums, un saistībā ar to precīzs algas samazinājuma apmērs nekādā veidā neietekmē Tiesas sniegto viedokli.

28. Ņemot vērā visu iepriekš minēto, ierosinu Tiesai lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atzīt par pieņemamu.

B – *Par lietas būtību*

1) Ievada piezīmes

29. Ievadā vēlos norādīt, ka šajos apstākļos nav nepieciešams atbildēt uz abiem iesniedzējtiesas jautājumiem. Atbildot uz pirmo jautājumu, netieši tiek sniegta atbilde uz otro jautājumu, tādējādi ir pietiekami, ja detalizēti tiek atbildēts uz pirmo jautājumu, protams, paturot prātā šaubas, kas ir otrā jautājuma pamatā.

30. Vispārēji *Wirtschaftskammer* apgalvo, ka koplīgums, kas saglabā spēkā esamību atbilstoši valsts tiesiskajā regulējumā paredzētajiem nosacījumiem (koplīgums, kas saglabā spēkā esamību), nav "koplīgums" Austrijas darba tiesību izpratnē un līdz ar to tāds nav arī Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta izpratnē. Savas nostājas pamatojumam *Wirtschaftskammer* norāda uz atsevišķu akadēmiķu nostāju, kuri uzskata, ka koplīguma spēkā esamības saglabāšana nenozīmē, ka koplīgums turpina pastāvēt, lai gan *Wirtschaftskammer* atzīst, ka šī interpretācija nav vienprātīga. Turklāt *Wirtschaftskammer* norāda, ka atsevišķā gadījumā spēkā esamības saglabāšana notiek tikai pēc tam, kad ir notikusi uzņēmuma pāreja, tādējādi nav iespējams piemērot Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktu, kas attiecas tikai uz koplīgumiem, kas jau ir spēkā uzņēmuma pārejas brīdī.

31. *Gewerkschaftsbund*, kā arī Vācijas un Grieķijas valdības un Komisija aizstāv pretēju viedokli. Gan Vācijas valdība, gan Komisija uzskata, ka tas, vai pastāv koplīgums, ir jānosaka saskaņā ar valsts tiesībām neatkarīgi no tā, ka jautājums par koplīguma tiesiskajām sekām uzņēmuma pārejas gadījumā tiek regulēts Savienības tiesībās. Raugoties no šāda viedokļa, izbeigta koplīguma spēkā esamības saglabāšana ir mehānisms, kas saskaņā ar Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktu ir jāuzskata par

iekļautu šīs tiesību normas piemērošanas jomā. Šī pieeja nozīmē, ka, ciktāl ar to tiek pagarinātas izbeigta koplīguma tiesiskās sekas atbilstoši valsts tiesībām, koplīgums, kas saglabā spēkā esamību, ir uzskatāms par kontinuitāti, kas īpašumtiesību saņēmējam ir jāievēro vismaz Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktā noteiktajā minimālajā laikā.

32. Grieķijas valdība ir nonākusi pie tāda paša secinājuma kā Komisija un Vācijas valdība, bet pievērš uzmanību faktam, ka direktīvas mērķis ir saglabāt spēkā atsevišķas tiesiskās sekas noteiktu laika posmu neatkarīgi no tā, vai šo tiesisko seku formālais avots ir parasts koplīgums vai koplīgums, kas saglabā spēkā esamību.

33. Kā es izskaidrošu vēlāk, es uzskatu, ka Direktīva 2001/23 uzņēmumu pārejas gadījumā uzliek dalībvalstīm pienākumu saglabāt spēkā koplīguma tiesiskās sekas pat tad, ja šīs sekas izriet no valsts tiesību normas, kura tās atstāj spēkā līdz brīdim, kad tiek noslēgts jauns koplīgums vai divpusējs līgums starp pusēm. Es tāpat kā Vācijas valdība, Grieķijas valdība un Komisija uzskatu, ka šāds iznākums visvairāk atbilst minētās direktīvas mērķim, proti, noteikt līdzsvaru starp uzņēmuma interesēm un darbinieka interesēm uzņēmuma pārejas laikā, jo šādā gadījumā darbinieki atrodas neaizsargātā situācijā un minētā direktīva cenšas šo situāciju novērst.

2) "Koplīguma" jēdziens Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta izpratnē

34. Lai izskatītu jautājumu, kuru Tiesai ir uzdevusi *Oberster Gerichtshof*, pirmkārt, ir nepieciešams noteikt 3. panta 3. punkta piemērošanas jomu. Galvenokārt – vai, ciktāl šajā tiesību normā ir norāde uz "koplīgumu", tas ir jāuzskata par autonomu Savienības tiesību jēdzienu vai, gluži otrādi, par šī jēdziena definēšanu atbild dalībvalstis?

35. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Savienības tiesību normās izmantotie jēdzieni parasti ir autonomi. Tiesa šādi ir noteikusi lielākajā daļā lietu nolūkā nodrošināt pēc iespējas vienveidīgāku Savienības tiesību normu interpretāciju [8]. Tiesa atturētos no autonomas interpretācijas sniegšanas tikai tad, ja Savienības tiesību aktā ir tieša atsauce uz dalībvalstu tiesībām vai arī ja attiecīgo jēdzienu nav iespējams interpretēt vienveidīgi.

36. Direktīvas 2001/23, kā arī tās priekšteces – Direktīvas 77/187 gadījumā autonomu jēdzienu interpretācija ir īpatnēja, jo abu tiesību aktu tekstu priekšmets ir saskaņots drīzāk daļēji, nevis pilnībā. Tiesa vairākkārt, sākot kopš 1985. gada lietā *Mikkelsen*, ir atzinusi, ka Direktīva 2001/23 tāpat kā tās priekšgājēja ir sasniegusi tikai *daļēju saskaņošanu* un "netiek radīts visā Kopienā uz kopīgiem kritērijiem pamatots vienots aizsardzības līmenis" [9]. Tādējādi "uz šo direktīvu var atsaukties tikai, lai nodrošinātu, ka attiecīgais darba ņēmējs attiecībās ar īpašumtiesību saņēmēju tiek aizsargāts tāpat, kā viņš ir bijis aizsargāts attiecībās ar personu, kas nodod īpašumtiesības, atbilstoši attiecīgās dalībvalsts tiesību normām" [10].

37. Daļējā saskaņošana ir skaidri redzama, piemēram, tajā, kā tiek aplūkots darba līgumu jēdziens. Spriedumā lietā *Wendelboe* Tiesa atzina, ka "tas, vai uzņēmuma pārejas dienā bija vai nebija darba līgums vai darba tiesiskās attiecības direktīvas 3. panta 1. punkta izpratnē, ir jānosaka, pamatojoties uz valsts tiesībām, tomēr ievērojot imperatīvos direktīvas noteikumus" [11]. Tādējādi direktīva nenosaka, kā tiek *veidotas* darba tiesiskās attiecības, jo tas ir jānosaka atbilstoši valsts tiesībām un, attiecīgi, tas ir valsts tiesas kompetencē. Tomēr direktīvā tiek nodrošināti kopīgi minimālie noteikumi saistībā ar šo darba tiesisko attiecību *sekām* uzņēmuma pārejas gadījumā.

8 — Skat. spriedumus *Ekro* (327/82, EU:C:1984:11, 11. punkts), *SENA* (C-245/00, EU:C:2003:68, 23. punkts), *A* (C-523/07, EU:C:2009:225, 34. punkts) un *Padawan* (C-467/08, EU:C:2010:620, 32. punkts).

9 — Spriedums C-105/84 (EU:C:1985:331, 16. punkts).

10 — [Spriedumi] *Daddy's Dance Hall* (C-324/86, EU:C:1988:72, 16. punkts), *Martin* u.c. (C-4/01, EU:C:2003:594, 41. punkts) un *Juuri* (C-396/07, EU:C:2008:656, 23. punkts).

11 — Spriedums *Wendelboe* (C-19/83, EU:C:1985:54, 16. punkts).

38. Šīs atšķirības starp darba tiesisko attiecību izveidi un tiesiskajām sekām ļauj izskaidrot Direktīvas 2001/23 priekšmetu, īpaši tās 3. pantu, kā arī Tiesas judikatūru šajā saistībā. Tiesas nolēmumu pirmais un galvenais mērķis ir radīt minimālu kopīgu risinājumu līmeni sekām, kas izriet no uzņēmumu pārejas, ne vienmēr obligāti radot tipiskus autonomus darba tiesību jēdzienus. Īsumā, Tiesa koncentrējas uz vispraktiskākajiem Direktīvas 2001/23 aspektiem, nepievēršot pārlieku uzmanību jēdzieniem. Kā norādīju iepriekš, šādu pieeju pamato minētās direktīvas noteikumi.

39. Pirmais, kam ir jāpievērš uzmanība Direktīvā 2001/23, ir tās nosaukums. Tajā nav atsauces uz darba līgumu vai koplīgumu kategorijām, bet tikai uz "darbinieku tiesībām", turklāt precizējot, ka tiesību akta priekšmets ir šo tiesību "aizsardzība". Tāpat arī Direktīvas 2001/23 II nodaļas nosaukums ir "Darbinieku tiesību aizsardzība", tādējādi atgādinot, ka minētās direktīvas mērķis ir aizsargāt nodarbinātības nosacījumus uzņēmuma pārejas laikā, citiem vārdiem sakot, *ietekmi*, kādu šī pāreja atstāj uz darbinieku tiesībām.

40. Direktīvas 3. pants atbalsta šo domu, vēršot uzmanību uz darbinieku "tiesībām un pienākumiem", otrajā plānā atstājot šo tiesību un pienākumu avotu. Šādā saistībā minētā 3. panta 1. punktā likumdevējs atsaucas uz tiesībām un pienākumiem, kuru pamatā ir "darba līgums" vai "darba attiecības". Izšķirošais apstāklis ir tas, vai pastāv tiesības vai pienākumi, nevis šo tiesību vai pienākumu formālā izcelsme.

41. Šī pieeja ir jāpiemēro arī attiecībā uz koplīgumiem. Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktā ir izmantota līdzīga shēma kā 1. punktā, vispirms paredzot, ka ir jāturpina ievērot "noteikumus un nosacījumus", kas izriet no koplīguma. Minētā direktīva vēlreiz vērš uzmanību uz II nodaļas visbūtiskāko aspektu, proti, tiesību "aizsardzību". Šo tiesību precīzai izcelsmei ir otršķirīga nozīme.

42. Tas, ka prioritāte ir piešķirta darbinieku tiesību sekām, nevis šo seku radīšanai, izriet arī no Direktīvas 2001/23 mērķiem. Preambulas 2. apsvērums attiecas uz ekonomiskās attīstības tendenču radītu pārmaiņu uzņēmumu struktūrā, ieskaitot uzņēmējdarbības nodošanu starp uzņēmumiem, biežumu un būtiskumu [12]. Kā norādīts minētās direktīvas preambulas 3. apsvērumā, Savienības likumdevējs ir uzskatījis par nepieciešamu "[paredzēt] darbinieku aizsardzīb[u] darba devēja maiņas gadījumā", piebilstot, ka "*jo īpaši jānodrošina darbinieku tiesību aizsardzība*".

43. Tādējādi saskaņā ar iepriekš minētajiem apsvērumiem es uzskatu, ka Direktīvā 2001/23 nav iekļauts autonoms "koplīguma" jēdziens. Atbilstoši spriedumam lietā *Wendelboe* (EU:C:1985:54) es uzskatu, kā to norāda arī Komisija, ka tas, vai pastāv koplīgums, ir jānosaka, ņemot vērā valsts tiesību normas. Direktīvas 2001/23 uzdevums uzņēmuma pārejas gadījumā ir nodrošināt *darbinieku tiesību aizsardzību*, kas šajā gadījumā izriet no koplīgumiem, neatkarīgi no tā, kāds ir šo tiesību formālais avots. Darbinieku tiesības un pienākumi tiek noteikti saskaņā ar valsts tiesībām, tāpēc Direktīvas 2001/23 uzdevums ir saglabāt nodarbinātības nosacījumus uzņēmuma pārejas laikā [13].

44. Līdz ar to Tiesai ir jānosaka, vai direktīvas 3. panta 3. punktā norādītie "koplīguma noteikumi un nosacījumi" iekļauj noteikumus, kas izriet no koplīguma, kas saglabā spēkā esamību. Šo jautājumu es izskatīšu nākamajā sadaļā.

12 — "Ekonomikas attīstības tendences gan atsevišķās valstīs, gan visā Kopienā rada pārmaiņas uzņēmumu struktūrā, kad īpašuma tiesību pārejas vai apvienošanas rezultātā uzņēmumus, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļas pārņem citi darba devēji."

13 — Skat. Rodière, P. *Droit social de l'Union Européenne*, 2. izdevums, Parīze: LGDJ, 432. lpp.

3) Nosacījumi, kas izriet no koplīguma, kas saglabā spēkā esamību

45. No lietas materiāliem izriet, ka Austrijas gadījumā koplīgums, kas saglabā spēkā esamību, ir *vājāks* un *īslaicīgāks* iepriekš noslēgta koplīguma seku pagarinājums. Vājāks tas ir tādēļ, ka no tā noteikumiem var atkāpties, noslēdzot atsevišķu nolīgumu starp pusēm. Īslaicīgs tas ir tādēļ, ka tā darbība tiek pārtraukta ar jauna koplīguma noslēgšanu.

46. Tomēr koplīguma, kas saglabā spēkā esamību, vislabāk saskatāmā iezīme ir tā tiesiskais regulējums. Austrijā un, šķiet, vēl vairākās dalībvalstīs koplīgums par koplīgumu, kas saglabā spēkā esamību, nekļūst ar kādas no nodarbinātības attiecībās iesaistītajām pusēm vai abu pušu lēmumu. Koplīgums kļūst par koplīgumu, kas saglabā spēkā esamību, jo likumdevējs ir skaidri paredzējis, ka izsmeļoši uzskaitītos gadījumos nolūkā saglabāt tiesisko noteiktību darba tiesiskajās attiecībās koplīgums saglabā spēkā esamību, lai arī tas ir vājāks un īslaicīgāks [14].

47. Tādējādi darba tiesisko attiecību dalībnieki, noslēdzot darba līgumu, kam ir piemērojams koplīgums, zina, ka tā iedarbības saglabāšana nav iespējamība, kuras pamatā ir paša koplīguma (vai starp pusēm noslēgta līguma) nosacījumi, bet gan tā ir valsts tiesību aktos īpaši paredzēta izvēle, kuras mērķis ir nodrošināt stabilitāti visā darba tiesisko attiecību laikā. Kā es norādīju iepriekš, iedarbības saglabāšanas vienīgais mērķis ir nodrošināt, lai tiesiskās noteiktības interesēs koplīgums, lai arī vājāks un īslaicīgāks, joprojām tiktu ievērots. Tādējādi runa ir par tehniku, kā atstāt spēkā koplīgumā paredzētās darbinieku un darba devēja tiesības un pienākumus.

48. Raugoties no šāda viedokļa, jautājumam par to, vai koplīgums, kas saglabā spēkā esamību, formāli "*ir*" koplīgums saskaņā ar valsts tiesībām, Direktīvas 2001/23 izpratnē nav nozīmes. Galu galā direktīvas mērķis ir nodrošināt, lai darbinieka nodarbinātības nosacījumi uzņēmuma pārejas gadījumā joprojām tiktu ievēroti noteiktu laika posmu. Kā es jau norādīju, Direktīvas 2001/23 3. panta noteikumus izskaidro nevis tiesību avots, bet drīzāk tiesību sekas.

49. Darbinieka tiesības un pienākumi – neatkarīgi no tā, kādas šīs tiesības un pienākumi ir un vai tie ir paredzēti darba līgumā vai koplīgumā, – ir jāturpina ievērot atbilstoši Direktīvā 2001/23 paredzētajiem nosacījumiem. Tomēr, ja valsts tiesībās ir paredzēts, ka šīs tiesības un pienākumi ir jāievēro vājākā, īslaicīgākā veidā, kā es norādīju iepriekš, lai izvairītos no juridiska vakuuma situācijas, es uzskatu, ka atbilstoši Direktīvas 2001/23 II nodaļai šo tiesību un pienākumu spēkā esamības saglabāšana ir jāinterpretē kā darbinieka iepriekš iegūto tiesību un pienākumu dabisks pagarinājums. Spēkā esamības saglabāšanas galvenais mērķis ir garantijas nodrošināšana, tādējādi vienkārši tiesiskās noteiktības interesēs tiek saglabāts *status quo*. Šādā gadījumā tiesības un pienākumi, kas izriet no koplīguma, kas saglabā spēkā esamību, – kas ir vienkāršs esošās situācijas turpinājums –, ir "[koplīgumā] paredzētas tiesības un pienākumi".

50. Šādu interpretāciju apstiprina arī Tiesas judikatūra. Spriedumā lietā *Werhof* Tiesa noraidīja līguma noteikuma, kurā dinamiski bija norādīts uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem, spēkā esamības saglabāšanu, pamatojoties uz to, ka "Direktīvas [2001/23] mērķis nebija aizsargāt vienkāršas cerības un tādējādi hipotētiskus labumus, kas rastos no koplīgumu izmaiņām nākotnē" [15]. Proti, Direktīva 2001/23 nav paredzēta, lai iemūžinātu līgumtiesisko situāciju, īpaši, ja iemūžināšanā ietilpst drīzāk hipotētiskas, nevis šobrīd pastāvošas tiesības. Šāda veida tiesisko seku saglabāšana sagrauj līgumslēgšanas attiecību līdzsvaru starp darba devēju un darbinieku, un tas saskaņā ar Direktīvu 2001/23 un judikatūru ir aizliegts.

14 — *Arbeitsverfassungsgesetz* (*BGBl.* 22/1974) 13. pants.

15 — Spriedums *Werhof* (C-499/04, EU:C:2006:168, 29. punkts).

51. Tas, ka pastāv speciāla tiesību norma, kas ir spēkā līguma noslēgšanas brīdī un nosaka, ka koplīgumā noteiktās tiesības un pienākumi tiesiskās noteiktības interesēs ir jāturpina ievērot vājākā, īslaicīgākā veidā, nav tikai "vienkāršas cerības" vai "hipotētiski labumi, kas rastos no koplīgumu izmaiņām nākotnē" [16]. Šādos apstākļos darba tiesisko attiecību puses savos aktīvos neiekļauj vienkāršas cerības, bet gan drīzāk konkrētas un īstas priekšrocības: pārliecību par to, ka koplīguma tiesiskās sekas tiks saglabātas norādītajā formā, ja vien netiks noslēgts jauns koplīgums vai īpašs līgums.

52. Šo secinājumu var apstrīdēt, izvirzot precīzu argumentu, ka saskaņā ar Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktu koplīgumā paredzēto noteikumu un nosacījumu ievērošana ir ierobežota "līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums". Manuprāt, tomēr šī tiesību norma attiecas uz līguma izbeigšanas vai termiņa iestāšanās gadījumiem šaurā izpratnē, ja tiesiskās noteiktības interesēs valsts tiesībās nav paredzēts nekāds iepriekš noteikts līguma veids. Tomēr gadījumā, ja valsts tiesībās tieši un pirms koplīguma izbeigšanas vai tā termiņa beigām ir paredzēta šī koplīguma spēkā esamības saglabāšana, 3. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā ir garantēts līgumtiesisko attiecību līdzsvars ne tikai attiecībā uz abu pušu pienākumiem, bet arī uz to spēkā esamības laika posmu.

53. Rūpes par līdzsvaru starp darba devēju un darbinieku ir atrodamas Direktīvas 2001/23 noteikumos un judikatūrā [17]. Tieši, lai panāktu šo līdzsvaru, aplūkotās valsts tiesību normas mērķis ir novērst koplīgumā, kas regulē darba tiesiskās attiecības, paredzētā tiesiskā regulējuma pārtraukumu. Ciktāl ir izpildīti manis iepriekš norādītie nosacījumi – citiem vārdiem sakot, pastāv iepriekš noteikta speciāla tiesību norma un, kā minēts iepriekš, tiek saglabāta koplīguma spēkā esamība –, es uzskatu, ka ne tikai netiek sagrauts iepriekš norādītais līdzsvars, bet pat tiek veicināta tā nodrošināšana.

54. Lai saglabātu līdzsvaru darba tiesiskajās attiecībās, Direktīvā 2001/23 ir noteikts, ka dalībvalstis var ierobežot laika posmu, kurā ir jāturpina ievērot koplīgumā paredzētos noteikumus un nosacījumus, ja šis laika posms nav mazāks par vienu gadu. Šādos apstākļos ir loģiski, ja koplīgumā, kas saglabā spēkā esamību, tiek nodrošināta iepriekš paredzētu noteikumu ievērošana atbilstoši iepriekš norādītajiem vājākajiem, īslaicīgākajiem nosacījumiem. Katras dalībvalsts, kurā pastāv koplīguma, kas saglabā spēkā esamību, jēdziens, prakse, ņemot vērā darba tiesisko attiecību pieredzi, noteiks, vai koplīguma spēkā esamība ir jāierobežo laikā. Šis jautājums, protams, ir jāizlemj katrai dalībvalstij.

55. Tādējādi ierosinu Tiesai interpretēt Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktu tādējādi, ka koplīgumā iekļautajos nosacījumos ir ietverti nosacījumi, kas ir jāievēro noteiktu laika posmu, pamatojoties uz valsts tiesību normu, kurā ir paredzēta koplīguma izbeigšana, pēc kura šī koplīguma spēkā esamības saglabāšana tiek nodrošināta vājākā, īslaicīgākā veidā.

V – **Secinājums**

56. Ņemot vērā izklāstītos argumentus, ierosinu Tiesai uz *Oberster Gerichtshof* uzdoto prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvas 2001/23 par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā 3. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka koplīgumā paredzētie nosacījumi ietver arī nosacījumus, kas ir jāievēro noteiktu laika posmu, pamatojoties uz valsts tiesību normu, kurā ir paredzēta koplīguma izbeigšana, pēc kura šī koplīguma spēkā esamības saglabāšana tiek nodrošināta vājākā, īslaicīgākā veidā.

16 — Turpat.

17 — Tiesa ir noteikusi, ka "Direktīvas 77/187 mērķis ir ne tikai aizsargāt darba ņēmēju intereses uzņēmuma pārejas gadījumā, bet arī nodrošināt taisnīgu līdzsvaru starp šo pēdējo minēto interesēm, no vienas puses, un cesionāra interesēm, no otras puses" (spriedums *Alemo-Herron*, C-426/11, EU:C:2013:521, 25. punkts).